

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "III Convenio Colectivo para las empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura". (2025062553)

Visto el texto del "III Convenio Colectivo para las empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura" (código convenio REGCON 81000195012006), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2025, de una parte, por la Asociación Empresarial de Transportes Sanitarios de Extremadura (ATRANSANEX), en representación de la parte empresarial y, de otra, por las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CSIF, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 23 de junio de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



III CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE EXTREMADURA.

Indice

Título Preliminar

Artículo 1. Partes signatarias.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Artículo 6. Cobertura negocial.

Artículo 7. Reserva material del nivel estatal.

Artículo 8. Concurrencia de convenios.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Artículo 10. Denuncia para revisión del convenio.

Artículo 11. Principio de igualdad, no discriminación y discapacidad.

Artículo 12. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 13. Absorción y compensación.

Artículo 14. Comisión paritaria.

Título Primero

De la Relación Laboral

Capítulo I. Condiciones de ingreso

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso del personal.

Artículo 16. Período de prueba.



Artículo 17. Del Contrato de Trabajo.

Artículo 18. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Capítulo II. Tipos de contratos de trabajo

Artículo 19. Contratos Formativos

Artículo 20. Contrato a Tiempo Parcial.

Artículo 21. Contratos de Duración Determinada.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 22. Clasificación profesional.

Artículo 23. Grupos profesionales.

Artículo 24. Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones. Personal superior y técnico.

Artículo 25. Definición del Grupo Profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

Artículo 26. Definición del Grupo Profesional de Explotación y de sus categorías profesionales

Capítulo IV. Organización del trabajo y movilidades

Artículo 27. Facultades organizativas del trabajo.

Artículo 28. Rendimientos productivos.

Artículo 29. Movilidad funcional.

Artículo 30. Trabajos de categoría profesional superior.

Artículo 31. Trabajos de categoría profesional inferior.

Capítulo V. Promoción laboral y ascensos

Artículo 32. Ascensos.

Capítulo VI. Conceptos y estructura salarial

Artículo 33. Conceptos salariales.



Artículo 34. Conceptos no salariales: Dietas.

Artículo 35. El salario: su abono y su acreditación.

Artículo 36. Estructura del salario.

Artículo 37. Antigüedad.

Artículo 38. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Artículo 38.bis Prolongación de vida laboral

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. Bis. Pagas extraordinarias.

Capítulo VII. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 40. Jornada laboral.

Artículo 40.bis. Jornada de trabajo.

Artículo 41. Régimen de descansos.

Artículo 41.bis. Descansos.

Artículo 42. Regulación general de servicios.

Artículo 43. Organización del trabajo a turnos.

Artículo 43.bis. Organización del trabajo

Artículo 44. Servicios de transporte sanitario no urgente.

Artículo 45. Servicios de transporte sanitario urgente.

Artículo 46. Servicios con dispositivo de localización. Personal no movimiento.

Artículo 47. Estados de alerta sanitaria.

Artículo 48. Asignación de servicios y cuadro de horarios.

Artículo 48.bis. Asignación turnos, servicios, cuadros horarios y calendario laboral

Artículo 49. Vacaciones.



Artículo 49.bis Vacaciones.

Artículo 50. Permisos.

Artículo 51. Licencias no retribuidas.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 52. Excedencias.

Artículo 53. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 54. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 55. Clase de faltas.

Artículo 56. Faltas leves.

Artículo 57. Faltas graves.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Artículo 59. Sanciones.

Título Segundo

De la Formación Profesional

Artículo 60. Formación profesional en la empresa.

Título Tercero

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 61. Derechos sindicales.

Artículo 62. Facultades de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 63. Cuota sindical.

Artículo 64. Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal.



Título Cuarto

Salud y Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 65. Salud y prevención de riesgos laborales.

Título Quinto

Otras mejoras

Artículo 66. Seguros.

Artículo 67. Incapacidad Temporal.

Artículo 68. Privación del permiso de conducir.

Artículo 69. Multas y sanciones.

Artículo 70. Uniformidad.

Artículo 70.bis. Prendas de las personas trabajadoras.

Artículo 71. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 72. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Negociación en ámbito inferior.

Disposición adicional segunda. Técnicos de emergencias sanitarias.

Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta. Lenguaje inclusivo.

Disposición adicional final. Entrada en vigor

Anexos

Anexo I Tablas salariales definitivas para el año 2024 y 2025.

Anexo II Tablas salariales definitivas para los años 2025 (desde la ejecución del contrato)
-2026 – 2027 – 2028- 2029.



III CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE EXTREMADURA.

Título Preliminar

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, por la parte empresarial, la Asociación Empresarial de Transportes Sanitarios de Extremadura (ATRANSANEX) y, por la parte social, las centrales sindicales CCOO, UGT, y CSIF, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las disposiciones de este convenio son de obligada observancia para todas las empresas y personas trabajadoras del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio es de ámbito autonómico y afectará a todas las empresas y centros de trabajo que presten los servicios comprendidos en su ámbito funcional en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2029, sin perjuicio de lo indicado en la disposición adicional final del presente texto.

Artículo 6. Cobertura negocial.

En virtud de este convenio, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva territorial tiene por objeto regu-

lar todas las materias propias del ámbito de negociación autonómico, salvo aquellas reservadas al de ámbito estatal, que se recogerán en este convenio tal y como se hayan acordado en el mismo por ser de ámbito superior, y sin perjuicio de lo establecido por el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Reserva material del nivel estatal.

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en este ámbito territorial las expresamente reservadas por el Convenio colectivo estatal, en lo que respecta a las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de contratación del personal.
- Períodos de prueba.
- Clasificación y grupos profesionales.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Cláusula de descuelgue.
- Subrogación.

Artículo 8. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo por la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento y tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal o autonómico en las materias legalmente permitidas al mismo.

En todo lo no previsto por este convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Aun siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo en aquellos pactos que pudiesen ser invalidados o anulados por la jurisdicción competente.



Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 10. Denuncia para revisión del convenio.

El presente convenio deberá denunciarse con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización, debiendo registrarse copia de la misma en REGCON.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro. En lo que respecta a los efectos económicos, de no mediar denuncia, las tablas salariales se actualizarán automáticamente con el IPC final del año anterior.

Artículo 11. Principio de igualdad, no discriminación y discapacidad.

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Sobre discapacidad, se velará en las empresas afectadas por este convenio por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por discapacitados en las empresas de más de 50 trabajadores.

Artículo 12. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente convenio tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que aquí se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.



Por tanto, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este convenio.

Artículo 13. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas globales contenidas en este convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas que tienen la condición de mínimas; por lo tanto, los convenios de ámbito inferior y de empresa, en su caso, sólo podrán mejorar lo establecido en éste, valorado en su conjunto y cómputo anual, pero al mismo tiempo las subidas salariales de aplicación en los mismos serán las que se pacten en su ámbito quedando absorbidas las mejoras de este convenio por las que en ellos se acuerden.

Artículo 14. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del convenio.

Estará compuesta por seis vocales, tres de ellos representantes de los sindicatos y tres de los empresarios, nombrándose un secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria por lo menos cada 6 meses, a partir de la fecha de vigencia del convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Los vocales serán convocados por correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, con una antelación mínima de quince días de la fecha de celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualesquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.



Cuando la Comisión paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de los votos que le corresponden en función de su representación y proporcionalidad como organización a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.
3. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.
4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.
5. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en el domicilio de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.



Título Primero

De la Relación Laboral

CAPÍTULO I

Condiciones de ingreso**Artículo 15. Condiciones generales de ingreso del personal.**

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio y los modos de contratación previstos en la ley.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les sea de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Artículo 16. Período de prueba.

Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en los distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Personal administrativo y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa o empresas del sector del ámbito autonómico, en el mismo o similar puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, sin solución de continuidad entre los distintos contratos.

**Artículo 17. Del Contrato de Trabajo.**

1. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si los hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellas personas trabajadoras, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

2. Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

- a) Las condiciones salariales que se establecen en este convenio se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada persona trabajadora.
- b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.
- c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 18. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apartado e), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio,



respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrará de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo, con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término "empresa" se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE) legalmente constituidas para contratar con la Administración.

Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:

- a) Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad.

Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

1. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
2. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
3. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de personas trabajadoras mencionadas en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.



4. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.
 5. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.
- b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado i), en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.
- A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.
- c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.
- e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.



- f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.
- g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.
- h) Los miembros del Comité de Empresa, los delegados/as de Personal y los delegados/as sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.
- i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:
 - 1. Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional según la clasificación de este convenio.
 - 2. Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.
 - 3. Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.
 - 4. Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el período de mandato del mismo.
 - 5. Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
 - 6. Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.



7. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido, de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos períodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

- j) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante, por los gastos de formación del personal, realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

CAPÍTULO II

Tipos de contratos de trabajo

Artículo 19. Contratos Formativos

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:



- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- l) Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.



- m) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
 - n) La retribución no podrá ser inferior al 90 % el primer año ni al 95 % por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:
- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
 - b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
 - c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
 - d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
- A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser



contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f) del presente artículo en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e) del presente artículo.



- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
 - e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
 - f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis ET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
 - g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
 - h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
 - i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
4. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.



Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h) del presente artículo, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

5. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 20. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente Convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y el modo de su distribución, así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en este Convenio para la categoría profesional que se trate.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Contratos de Duración Determinada.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.



CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 22. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Artículo 23. Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se estructura con base en los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático. c) Personal de Explotación.

Artículo 24. Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones. Personal superior y técnico.

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa.

Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Director: Es el que desempeña la dirección efectiva de la empresa.

Subdirector: Es el que, bajo la dependencia del director, realiza las funciones delegadas por el mismo, incluida, en su caso, la sustitución por ausencia de aquél.

Director de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.



DUE/ATS: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Artículo 25. Definición del Grupo Profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta.

Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el/la responsable inmediato/a del personal que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos/as que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el/la empleado/a que, con la titulación correspondiente, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante/a administrativo/a: Es aquel/lla personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatible con su tarea profesional.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 26. Definición del Grupo Profesional de Explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional de personal de explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos.

Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa, efectuando el control de tráfico mediante la recepción de la demanda de servicios y comunicación de su realización al personal de movimiento mediante la elaboración de la hoja de reparto diario de servicios.

Gestor/a de tráfico: Es el que tiene como misión la recepción y atención de las llamadas telefónicas de pacientes, usuarios y clientes del servicio en la empresa o en un Centro Coordinador, introduciendo en las aplicaciones informáticas los datos para generar las órdenes de servicio y efectuar las comunicaciones con el personal de movimiento para la correcta prestación del mismo.

Técnico/a en Emergencia Sanitaria (TES) Conductor: Tiene la competencia general de mantener preventivamente el vehículo y controlar la dotación de material del mismo, realizando atención básica sanitaria en el entorno prehospitalario, trasladando al paciente al centro sanitario útil, así como aplicar técnicas de apoyo psicológico y social al paciente y sus familiares, debiendo estar en posesión del correspondiente permiso de conducir. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico/a en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el/la empleado/a que es contratado/a para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado, necesario para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico/a en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor/a-Camillero/a: Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado, necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que

en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico/a en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado, necesaria para la correcta prestación del servicio.

Jefe/a de flota: Es aquel que supervisa, controla y ordena la realización de los planes de mantenimiento mecánico preventivo y correctivo de los vehículos de la empresa, las inspecciones técnicas preceptivas, así como el control documental de los vehículos, para garantizar la operatividad continua de la flota de la empresa.

Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico/a: Se clasifican en esta categoría los/las que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico/a: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatible con su tarea profesional.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Trabajador/a en formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación. De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 27. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente, teniendo en cuenta la posibilidad de la conciliación de la vida familiar y laboral y la situación personal de la plantilla, tales como hijos en edad escolar, personas dependientes a su cargo, etc.

Consecuentemente, y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercitará, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.
- Adscribir y encuadrar personas trabajadoras en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, siempre dentro de la legalidad vigente, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.
- La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente convenio, y el sustituto tenga la formación y los conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

- Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela.
- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Rendimientos productivos.

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus personas trabajadoras que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras de las empresas. En tales casos, las personas trabajadoras deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose el tipo de actividad que se desarrolla en el sector. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Artículo 29. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellas personas trabajadoras que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría profesional. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No obstante, la consolidación real del puesto de trabajo de categoría superior se producirá cuando esta función sea desarrollada, al menos, en un periodo ininterrumpido de seis meses en un año u ocho durante dos años.

Artículo 30. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que el trabajador pase a ostentar dicha categoría salvo que la realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Igualmente, aquellas personas trabajadoras que realicen funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un periodo inferior a seis meses, la empresa facilitará al trabajador un certificado de empresa donde figure el tiempo de duración y la categoría en la que estuvo ejerciendo la misma.

Artículo 31. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en todo caso sin superar los tres meses, siempre que no suponga perjuicio en la dignidad del trabajador y que dichas funciones este contempladas dentro de su mismo grupo profesional, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

CAPÍTULO V**Promoción laboral y ascensos****Artículo 32. Ascensos.**

Las empresas acordarán con la representación legal de las personas trabajadoras un sistema por evaluación objetiva de cobertura de cualquier vacante que pueda producirse en la empresa, pudiendo esta tener consideración de temporal o definitiva.

No tendrán la consideración de vacantes aquellos puestos cuyo ejercicio profesional comporte especial confianza al tener consideración de cargos intermedios, los cuales se cubrirán mediante el sistema de libre designación de la empresa.



El sistema por evaluación objetiva tendrá en cuenta, al menos, las siguientes circunstancias: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión. En el caso de vacantes con carácter definitivo se evaluará la posibilidad de establecer pruebas de acceso y en su caso se acordará su sistema de puntuación.

Igualmente, este sistema por evaluación objetiva se pactará de conformidad con lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa.

Se prohíben expresamente criterios por evaluación objetiva las cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, edad, filiación política o sindical. De igual manera el sistema de evaluación objetiva no podrá distinguir entre personas trabajadoras con contrato indefinido respecto a quienes no lo tienen.

El sistema por evaluación objetiva será revisable en los términos que empresa y representación de las personas trabajadoras acuerden, y siempre lo será tras la firma de un nuevo Plan de Igualdad y en caso de que se modifique la representatividad sindical en la empresa. Igualmente se revisará en el caso de que cualquier disposición legal que pueda surgir afecte al mismo.

Se tendrán en cuenta además las siguientes circunstancias en caso de que la cobertura afecte a una vacante temporal (vacaciones, cobertura de IT, etc.).

- a) Si el puesto a ocupar supone una promoción profesional aunque sea horizontal, como pueda ser desde un puesto no asistencial a uno asistencial, se respetará la igualdad de acceso mediante un sistema de rotaciones, especialmente en aquellos casos en los que la experiencia en el puesto forme parte del sistema por evaluación objetiva, dando así las mismas oportunidades a todo el personal de poder obtener tal experiencia si bien será en el orden que el propio sistema por evaluación objetiva establezca.
- b) Cuando por cualquier circunstancia la vacante temporal pase a definitiva la permanencia en el puesto no revestirá derecho alguno a su ocupación, debiendo seguirse el procedimiento de la cobertura de vacantes definitiva.
- c) La persona trabajadora que ocupe un puesto vacante con carácter temporal mantendrá el derecho de ocupar el puesto que venía ocupando con carácter previo.

CAPÍTULO VI

Conceptos y estructura salarial

Artículo 33. Conceptos salariales.

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales tendrán la consideración de salario.

Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

El salario para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el Anexo de este convenio.

1. Plus Convenio.

Todas las personas trabajadoras percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensará, para el grupo profesional de explotación, las condiciones especiales de la conducción urgente, el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos, y para el resto de grupos profesionales su especial dedicación en el ejercicio de sus funciones.

Este concepto, a la fecha de la nueva adjudicación del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del SES, desaparecerá quedando integrado en el Salario Base en los términos indicados en las Tablas Salariales anexas.

2. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este convenio.

Quien preste servicio entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento del 10 % por 100 sobre el precio de la hora ordinaria que le correspondiera para el año 2024, para el 2025 el 15% por 100, 2026 será de un 20 % y para el 2027 y sucesivos, será de un 25 %.

3. Festividades.

En concepto de festivos especiales, todo el personal incluido en este convenio que trabaje los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves y Viernes Santo, percibirán un plus especial de festividad en la cuantía que figura en el anexo de este convenio. Además, se compensará con un día de descanso.



Todas las personas trabajadoras que por turno realicen servicios en el resto de días festivos, de conformidad con el calendario de fiestas laborales publicado en la Comunidad Autónoma de Extremadura, la empresa deberá compensar, por cada festivo trabajado, un día de descanso, cuyo disfrute se podrá acumular al periodo vacacional u otra fecha establecida de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, dentro del año natural en el que se produzca.

En los festivos de carácter local, se tomarán en consideración el que corresponda a la localidad donde esté ubicado el recurso, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar el cambio por el festivo local de su domicilio habitual, pudiendo ser concedido por la empresa siempre que esto sea posible por motivos organizativos.

Cuando un festivo sea trasladado a otro día distinto según el calendario de fiestas laborales, se tomará en consideración el día sustituido.

Quienes no trabajen la jornada completa, se les abonará la parte proporcional que les corresponda por las horas trabajadas.

Artículo 34. Conceptos no salariales: Dietas.

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace para la realización de un servicio fuera de su área de trabajo, esto es, de su centro de trabajo, base o municipio no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de almuerzo o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo”.

Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, distinguiendo varios supuestos:

- a) Si esta hora de comida se interrumpiera por causa de un servicio y SI se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esa franja horaria, NO se abonará la dieta.
- b) Si esta hora de comida se interrumpiera por causa de un servicio y NO se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esa franja horaria, SI se abonará la dieta.

No obstante, lo anterior, la empresa puede evitar el abono de la dieta cuando ordene el desplazamiento del trabajador a su ámbito de trabajo para poder realizar la comida, aclarando, en este caso, que “el tiempo invertido en el desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida”.



c) Cuando las franjas horarias de comida coincidan con el inicio o finalización del servicio, NO se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha (en el inicio) o se marchará a hacerla a su domicilio (en la finalización).

d) Si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios mencionados, NO se abonará la dieta, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

a) Dieta desayuno:

Se percibirá cuando la persona trabajadora inicie sus servicios con anterioridad a las 06.00 horas.

b) Dieta comida:

Se percibirá cuando la persona trabajadora inicie su servicio antes de las 13:00h y lo acabe con posterioridad a las 16:00 horas.

c) Dieta cena:

Se percibirá siempre que la persona trabajadora finalice sus servicios diarios con posterioridad a las 23:00h.

d) Dieta completa con pernoctación:

Se percibirá cuando la persona trabajadora, por causa de un servicio de largo recorrido tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

Quedan excluidos de la percepción de todas las dietas las personas trabajadoras de los servicios del sistema de guardias en caso de que se dispusiera en el centro y/o lugar de trabajo del equipamiento necesario para que la persona trabajadora pueda comer en el ámbito del trabajo (microondas, fregadero, frigorífico, mesa y sillas), así como los enseres para descansar adecuadamente en los periodos de espera entre servicios.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren en servicios con jornadas de 17/ 24 horas que por razones del servicio no puedan comer en el horario de 13-16 horas o de 20-23 horas, y no puedan regresar a la base, podrán hacerlo en los centros hospitalarios habilitados por la empresa con cargo a la propia empresa.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Artículo 35. El salario: su abono y su acreditación.

El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por la actividad productiva dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los siete primeros días naturales del mes siguiente.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los personas trabajadoras se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias si se acuerda expresamente entre la representación legal de los personas trabajadoras y la empresa.

Artículo 36. Estructura del salario.

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, y al trabajo realizado.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma



de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.

- De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador los percibirá, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.
- De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad.

Artículo 37. Antigüedad.

El complemento de antigüedad para personas trabajadoras con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Respecto del complemento de antigüedad para personas trabajadoras con alta anterior al 1 de enero de 1984, se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

Artículo 38. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Cuando el trabajador, habiendo cumplido los 60 años, permanezca vinculado a la empresa, percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores convenios, una cantidad adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año respectivamente, consistente en las cuantías que se reflejan en el Anexo de este Convenio.

Si llegada la edad legal de jubilación el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevas personas trabajadoras, mediante estímulo del acceso progresivo a la jubilación.



En el supuesto de haber accedido a la jubilación parcial mediante cualquiera de las posibilidades legales, la percepción de las cantidades reseñadas se reducirá en la proporción en la que se reduzca la jornada.

Art 38.bis. Prolongación de vida laboral.

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, las personas trabajadoras afectados por el presente convenio podrán extinguir su contrato de trabajo por el cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Adicional Décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, para todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y personas trabajadoras del sector, y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base, más plus convenio y más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente.

Las personas trabajadoras que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Estas gratificaciones extraordinarias no podrán ser prorrateadas sin el consentimiento del trabajador, salvo cuando fuere acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 39. Bis. Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, para todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y personas trabajadoras del sector, y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base, y la antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente.

Desde la adjudicación del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del SES, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, devengarán una tercera paga extraordinaria, que será abonada de forma prorrateada durante doce mensualidades, a razón de salario base más antigüedad.



Las personas trabajadoras que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Estas gratificaciones extraordinarias no podrán ser prorrateadas sin el consentimiento del trabajador, salvo cuando fuere acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 40. Jornada laboral.

Dadas las características del sector, el presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

1. Jornada ordinaria de trabajo y jornadas especiales.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana, o la legal que en cada momento sea de aplicación.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo la jornada anual resultante de 1.800 horas de trabajo efectivo. En el caso de que el Gobierno de la nación decrete una jornada semanal inferior la anual quedará reducida proporcionalmente.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias.

Consecuentemente, para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempos de trabajo efectivo y tiempos de presencia, conforme a la regulación y límites establecidos en el presente convenio.

En el supuesto de que la jornada sea partida, solo podrá haber una interrupción con los siguientes límites:

- Personal de movimiento: mínima de 1 hora y máxima de 2 horas.
- Personal de no movimiento: mínima de 1 hora y máxima de 3 horas.

El precio de la hora ordinaria se calculará conforme a la siguiente fórmula:



(salario base + plus convenio+ antigüedad) x 14

1800 horas

2. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento: Tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

2.1. Tiempo de trabajo efectivo.

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

2.2. Tiempo de presencia.

Es el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo. Su retribución se realizará conforme a las horas ordinarias.

2.3. Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan fomentar la eliminación de las horas extraordinarias en el sector.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria, excluidas del cómputo las horas de presencia hasta el límite establecido en el presente convenio, y se compensarán con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50 % sobre el precio de la hora ordinaria.

El número máximo de horas extraordinarias a realizar por un trabajador será de 80 al año. No se computarán a estos efectos:

- a) Las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- b) Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdida de materias primas.



A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Artículo 40.bis. Jornada de trabajo.

El presente artículo, entrará en vigor en la fecha de inicio de efectiva prestación de servicios en la nueva licitación pendiente de adjudicación del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud conforme a lo dispuesto en la disposición adicional final del presente texto.

1. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana, o la legal, o convencional que en cada momento sea de aplicación, siendo trabajo efectivo todo el tiempo que la persona trabajadora se encuentre prestando servicio de manera efectiva además del tiempo a disposición del empleador, siendo la jornada anual resultante de 1.800 horas de trabajo efectivo. Y ello sin perjuicio de las reducciones que pudieran generarse por modificaciones legislativas nacionales o por mejoras específicas que pudieran consensuarse en convenios colectivos de ámbito superior al presente.

En todo caso la jornada máxima anual no podrá ser superior a la que se establezca en el convenio colectivo estatal del sector por tratarse de materia expresamente reservada a la negociación de ámbito superior, respetándose en todo caso la jornada que legalmente se establezca.

No obstante lo anterior y dado que lo expuesto conlleva una alta repercusión económica, exclusivamente y como excepción, para las empresas que presten sus servicios de transporte sanitario de carácter público (y no para el resto) para el servicio extremeño de salud, de forma directa, la jornada aquí expuesta entrará en vigor con el inicio de la ejecución en la práctica de la nueva licitación a efectuarse en el territorio extremeño que deberá dotarla económicamente, es decir, una vez finalice el contrato actual con número de expediente CSE/99/1122019833/22/PA.

En el supuesto de producirse alguno de los casos expuestos en los párrafos anteriores (modificación legal nacional o reducción convencional de ámbito superior al presente) la



comisión paritaria del convenio colectivo se reunirá de forma extraordinaria en el plazo de un mes desde la publicación de la norma que afecte a la jornada para adecuar el presente convenio colectivo a las mismas.

En el supuesto de que legalmente se estableciese una jornada ordinaria inferior de obligado cumplimiento ex art. 34 ET, las partes respetarán en todo caso el sistema de ajuste de la jornada establecido, en su caso, por la norma que decreta dicha reducción, o bien por el régimen convencional que de igual forma declarase una jornada máxima ordinaria inferior.

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo diario no deberá superar las nueve horas ni será inferior a seis horas, salvo en el supuesto de la posible distribución irregular que, en cada centro y vía acuerdo, se establezca, conforme los parámetros que establece el artículo 34.2 del ET, sin perjuicio de las especialidades previstas en este convenio para las personas trabajadoras que realicen su jornada en régimen de 17/24 horas.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las 00 horas a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año (al tratarse de un servicio esencial para la comunidad). Estos turnos serán rotativos o fijos, y quedan expresamente regulados en los siguientes apartados.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán un descanso mínimo en aquellas jornadas continuadas que excedan de 6 horas, de 15 minutos, que tendrá a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En el supuesto de aviso urgente, el trabajador deberá interrumpir el descanso, retomándolo al terminar la tarea urgente asignada.

No obstante, se permitirán jornadas de hasta 24 horas en los servicios de guardia entendidos estos como aquellos servicios en los que la persona trabajadora se encuentra adscrito a un recurso sanitario que por sus características debe prestar servicio de manera continuada para atender servicios catalogados como urgentes o emergentes desde el punto de vista médico.

Estos servicios de guardia sólo pueden efectuarse en aquellos supuestos en los que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado del trabajador a lo largo de la guardia.

Se entiende como descanso adecuado la existencia durante las guardias periodos regulares de descanso de los trabajadores/as, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos



de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

En el supuesto de que la jornada sea partida, solo podrá haber una sola interrupción con los siguientes límites:

- Personal de movimiento: mínima de 1 hora y máxima de 2 horas.
- Personal de no movimiento: mínima de 1 hora y máxima de 3 horas.

Aquellos personas trabajadoras y trabajadoras de movimiento, que tengan que realizar viajes fuera de la Comunidad, sin perjuicio del percibo de las dietas que les correspondan, percibirán a partir de la entrada en vigor del presente artículo la cuantía de 50 euros por viaje completo, entendiéndose por tal, tanto la ida como la vuelta, ello con independencia que tanto la ida como la vuelta se realicen en días distintos. Esta cantidad será revisable para los distintos años de vigencia del convenio en los términos establecidos en el mismo.

Este tipo de servicios se asignará preferentemente a personal que lo solicite con carácter voluntario, adscrito al servicio de programado.

El precio de la hora ordinaria se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{salario base} + \text{antigüedad}) \times 15}{\text{Jornada anual ordinaria}}$$

2. Especialidades.

Las partes acuerdan fijar la regulación de la jornada complementaria, de conformidad a lo dispuesto en el Capítulo X de la Ley 55/2003, en los márgenes y supuestos recogidos en la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral de fecha 17 de julio de 2024, dictado por el catedrático de derecho de trabajo de la Universidad de Sevilla Don Jesús Cruz Villalón, sobre jornada de trabajo en el ámbito del convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

Una vez superado el cómputo máximo de horas correspondientes a la jornada ordinaria anual prevista en el presente convenio, el personal encuadrado en estos servicios y/o categoría profesional, podrá ser requerido para la realización de jornada complementaria, la cual se desglosará en dos modalidades, en función de su naturaleza: voluntarias y voluntarias puras, conforme a las necesidades del servicio derivadas del carácter esencial para la comunidad de la actividad del transporte sanitario.



Los excesos sobre la jornada ordinaria anual de las personas sometidas voluntariamente a este régimen tendrán la consideración de jornada complementaria, y no podrán exceder, en ningún caso, del límite máximo anual 440 horas para el 2026, 410 para el 2027, 390 para el 2028 y 360 para el 2029 entre complementarias (voluntarias) y voluntarias puras, distribuidas de la forma siguiente:

2.1. Jornada complementaria de carácter voluntario:

Tendrá una limitación máxima de 300 horas para el año 2026. Las horas se reducirán anualmente en los siguientes términos:

Para el año 2027 serán 270 horas complementarias.

Para el año 2028 serán 250 horas complementarias.

Para el año 2029 serán 220 horas complementarias.

El cómputo de horas y el calendario de horas complementarias se realizará de manera trimestral y proporcional, de tal manera que la parte proporcional de hora no realizadas en un trimestre no pueda acumularse en el siguiente. En ningún caso podrán superarse las 10 guardias mensuales.

A fin de garantizar la voluntariedad de esta jornada, las personas trabajadoras deberán manifestar expresamente su consentimiento por escrito, con 3 meses de antelación a la finalización de la anualidad a fin de recogerse en el calendario laboral.

La opción ejercida por la persona trabajadora tendrá una vigencia anual, sin perjuicio de la modificación, que podrá producirse por mutuo acuerdo entre las partes, siempre que se comunique con una antelación mínima de 3 meses y que no concurran causas organizativas o productivas debidamente justificadas que impidan su aceptación por parte de la empresa.

El trabajador que se haya sometido a este régimen podrá ser requerido para la realización de estas horas para atender las necesidades de los servicios hasta el máximo de horas pactadas.

Estas horas se abonarán al valor de la hora ordinaria que corresponda a cada persona trabajadora, serán abonadas mensualmente.

2.2. Jornada complementaria de carácter voluntario puro:

Siempre que las personas trabajadoras manifiesten, por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento, podrán realizar una jornada especial adicional a las anteriores, que en ningún caso podrá superar las 140 horas anuales.



Estas horas se abonarán al valor de la hora ordinaria que corresponda a cada persona trabajadora.

2.3. Obligatoriedad excepcional.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que, no habiéndose adscrito al sistema de horas complementarias en ninguna de las modalidades anteriores, y estando acreditada por razones puramente organizativas y productivas la necesidad de prestación de servicio y no existiendo personas trabajadoras voluntarios para ello, podrá ser requeridas por la empresa para la realización de servicio en un máximo de 48 horas anuales para la realización de servicios acreditados, siendo las mismas retribuidas a un 125% del valor de la hora ordinaria que corresponda a cada persona trabajadora.

Referidas horas (48 horas anuales), no podrán ser impuestas en ninguna de las doce festividades nacionales

Quedan excluidas de esta obligación, las personas trabajadoras que se encuentren en situación legal de reducción y adaptación de jornada por guarda legal. (34.8 y 37.6 ET).

2.4. Comisión de seguimiento

A los efectos de garantizar la transparencia y evitar el uso abusivo de esta figura, se constituirá una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PARITARIA entre la representación legal de las personas trabajadoras y a la empresa, a la que corresponda la supervisión y control del correcto uso de la jornada complementaria obligatoria.

Cuando se supere la jornada ordinaria anual establecida en el presente convenio, programada por motivo del servicio, esto es, las horas previstas anteriormente, jornada ordinaria, más las voluntarias y voluntaria puras, más las denominadas de jornada especial, las horas realizadas por encima de dichas jornadas, serán consideradas extraordinarias y su valor será del 150% del valor establecido para el valor de la hora ordinaria, las mismas estarán limitadas a un máximo de 80 horas anuales, asimismo serán extraordinarias aquellas horas que se realicen por el personal que no sometándose a las jornadas voluntarias complementarias y superen las 48 horas establecidas en el punto 2.3 anterior (Obligatoriedad excepcional).

La eventual reducción del límite máximo de la jornada ordinaria anual como consecuencia de modificaciones normativas no implicará en ningún caso una reducción automática del número de horas previstas para la jornada complementaria, ya sea de carácter voluntario u obligatorio, salvo que así se establezca expresamente por norma de rango legal y con carácter imperativo.



En tal supuesto las partes firmantes del presente convenio se comprometen a reunirse en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de la nueva normativa a fin de adaptar la regulación convencional a la nueva situación garantizando en todo caso el mantenimiento del servicio y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

2.4. Disposiciones comunes horas complementarias

- Mayor dedicación.

Sin perjuicio de cualquier acuerdo sobre reducción de jornada ordinaria máxima anual, si no fuera posible cubrir íntegramente el calendario, las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tanto asistencial como funciones de soporte (No urgente, privados y preventivos, logística, estructura, etc.) que no estén en régimen de jornada complementaria, podrán incrementar las horas de trabajo hasta el límite fijado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para la jornada máxima anual (es decir hasta las 1826 h/año o la que legalmente se establezca). Estas horas añadidas a las inicialmente pactadas serán voluntarias y no pierden el carácter de jornada ordinaria.

Para garantizar el carácter voluntario de tales horas, la persona trabajadora, anualmente, antes de la finalización de la anualidad (con un mes de antelación) y a fin de garantizar las negociaciones del calendario laboral, manifestará su decisión de realizar o no dichas horas, con la finalidad de poder programar el descanso correspondiente de quienes deseen ajustar su jornada a la básica del convenio. La opción de la persona trabajadora tendrá una validez anual, sin perjuicio de que, por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se pueda cambiar la opción manifestada si se comunica con una antelación de 6 meses y la empresa no tiene problemas productivos u organizativos que le impidan atender la petición.

Las horas adicionales a la jornada ordinaria inicialmente pactada, a opción de la persona trabajadora, podrán ser compensadas con tiempo de descanso retribuido, de manera que ninguna persona trabajadora rebase la jornada máxima anual ordinaria, si no quiere, o con el abono de un complemento económico denominado de mayor dedicación, de igual cuantía al precio pactado por las partes para las horas complementarias. Este complemento no absorbe el complemento de nocturnidad. En caso de que el trabajador no formule su opción en el plazo de 3 meses anteriores a la finalización de la anualidad a fin de garantizar el inicio de las negociaciones para la elaboración del calendario laboral, la empresa podrá considerar que opta por el cobro del complemento de mayor dedicación.

- Viajes de largo recorrido

En los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, la persona trabajadora descansará en la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas o en las dos semanas



posteriores, según necesidades del servicio y teniendo en consideración el centro coordinador, y respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Esta compensación no será solapada en ningún caso con el descanso semanal de la persona trabajadora.

Aquellos trabajadores y trabajadoras, que tengan que realizar viajes fuera de la Comunidad, sin perjuicio del percibo de las dietas que les correspondan, percibirán a partir de la entrada en vigor del presente artículo la cuantía de 50 euros por viaje completo (entendiéndose por tal, tanto la ida como la vuelta. Esta cantidad será revisable para los distintos años de vigencia del convenio en los términos establecidos en el mismo.

3. Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan fomentar la eliminación de las horas extraordinarias en el sector.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y complementaria, ya sea complementaria voluntaria o complementaria obligatoria, y se compensarán con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

El número máximo de horas extraordinarias a realizar por un trabajador será de 80 al año. No se computarán a estos efectos:

- a) Las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- b) Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdida de materias primas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Artículo 41. Régimen de descansos.

Dadas las características del sector, el presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

El descanso diario será como mínimo de 12 horas ininterrumpidas, con carácter general.

El descanso semanal será de dos días consecutivos en una semana y en la siguiente, dos días alternos o consecutivos, coincidiendo al menos uno de los días de descanso en domingo, procurando que dichos descansos sean rotativos para todo el personal.

El régimen de descansos en los sistemas de trabajo con turnos de guardia establecidos en este convenio, tanto en turnos fijos como en rotativos, seguirán su propia regulación específica.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador u otras causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100 %, en caso de acuerdo con el trabajador, con otro día de descanso compensatorio, que deberán disfrutarse dentro del mes en que se produzca.

Artículo 41.bis. Descansos.

El presente artículo, entrará en vigor en la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud en la nueva adjudicación que se produzca.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la regulación específica de cada servicio se establece con carácter general un descanso diario de 12 horas ininterrumpidas. En cuanto al descanso semanal será como mínimo de 36 horas ininterrumpidas a las que se adicionarán el descanso diario de 12 horas para un total mínimo de 48 horas ininterrumpidas. Cuando se establezca un sistema de trabajo que implique la distribución irregular de la jornada de trabajo se podrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y previo acuerdo con la persona trabajadora, acumular el descanso en periodos de dos semanas estableciéndose el mismo en 72 horas ininterrumpidas a las que se adicionarán el descanso diario de 12 horas para un total mínimo de 84 horas ininterrumpidas.

El sistema de guardias referido en el artículo 40bis implicará que entre el fin de una guardia y el inicio de otra deben mediar al menos 48 horas. En el caso de personas trabajadoras corre turno que realicen servicios de guardia y servicios ordinarios se garantizará que entre el fin de una jornada de guardia y el inicio de otra jornada de naturaleza distinta medien al menos

24 horas. Entre dos jornadas que no tengan consideración de guardia el descanso diario será de 12 horas.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador u otras causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50%, en caso de acuerdo con el trabajador, con otro día de descanso compensatorio, que deberán disfrutarse dentro del mes en que se produzca.

Artículo 42. Regulación general de servicios.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

Dadas las características que concurren en el sector, se da regulación específica por este convenio a las distintas modalidades de servicio, distinguiendo:

1. Para el personal de movimiento:

- a) Servicio de transporte sanitario No Urgente.
- b) Servicio de transporte sanitario Urgente, mediante dos formas de prestación del trabajo:
 - b.1) Guardia presencial.
 - b.2) Guardia no presencial.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado del trabajador a lo largo de la guardia, entendiéndose por tal los períodos regulares de inactividad de los trabajadores, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones asimismo, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

2. Para el personal de no movimiento: Servicios con dispositivo de localización.

Artículo 43. Organización del trabajo a turnos.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.



Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, de lunes a domingo, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Estos turnos serán fijos o rotativos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

1. Turnos fijos. La asignación de un turno fijo tendrá, como mínimo, una periodicidad trimestral, durante el cual el trabajador prestará la misma modalidad de servicio, conforme a la regulación establecida en este convenio.

Los turnos fijos podrán ser estables cuando se establezcan con una periodicidad trimestral o superior, mediante adscripción de un trabajador o grupo de personas trabajadoras a la realización de una misma modalidad de servicio.

Al objeto de promover acciones tendentes a la consecución efectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral, la empresa procurará implantar, como norma general, sistemas de trabajo con turnos fijos estables de organización, salvo que, por razones organizativas, técnicas, productivas o de fuerza mayor no le fuera posible a la empresa.

2. Turnos rotativos.

Los cuadros de asignación de personal en turnos rotativos por los distintos puestos y servicios, se realizará en los siguientes términos:

- La rotación entre las distintas modalidades de servicio se efectuará mediante la asignación sucesiva y continua de turnos fijos semanales para cada trabajador y/o grupo de personas trabajadoras.
- Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 60 horas semanales de promedio en un periodo de 28 días, con un límite de 72 horas en un período de 7 días y de 240 horas en un período de 28 días.
- A efectos de este cómputo, se tomarán en consideración la suma total del número de horas realizadas en los distintos servicios que hayan sido asignados, sin distinción entre horas efectivas, presenciales o de disponibilidad.

3. Relevos entre turnos.

En aquellos servicios donde la empresa implante un sistema de turnos donde se preste el trabajo de forma continua y, por tanto, haya solapamiento con relevo de personas trabajadoras en el horario coincidente de finalización de uno e inicio del siguiente, el trabajador saliente no podrá abandonar su puesto, ni el servicio encomendado, hasta la presencia e incorporación efectiva del trabajador entrante.

Cuando el relevo de turno no sea posible por ausencia del trabajador entrante, realización de actividad no finalizada en la hora del relevo o cualquier otra causa que impidiera el mismo, el trabajador saliente comunicará a la empresa tanto el tiempo de prolongación de turno como la causa que lo motivó, a efecto de llevar un registro diario que se cerrará mensualmente, tal que el total de horas sobrepasadas se restituyan compensando con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 43.bis. Organización del trabajo

El presente artículo, entrará en vigor en la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud en la nueva adjudicación que se produzca.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, de lunes a domingo, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Estos turnos serán fijos o rotativos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

1. Turnos fijos. La asignación de un turno fijo tendrá, como mínimo, una periodicidad trimestral, durante el cual el trabajador prestará la misma modalidad de servicio, conforme a la regulación establecida en este convenio.

Los turnos fijos podrán ser estables cuando se establezcan con una periodicidad trimestral o superior, mediante adscripción de un trabajador o grupo de personas trabajadoras a la realización de una misma modalidad de servicio.

Al objeto de promover acciones tendentes a la consecución efectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral, la empresa procurará implantar, como norma general, sistemas de trabajo con turnos fijos estables de organización, salvo que, por razones organizativas, técnicas, productivas o de fuerza mayor no le fuera posible a la empresa.

2. Turnos rotativos (Personal corre turno).

Los cuadros de asignación de personal en turnos rotativos por los distintos puestos y servicios, se realizará en los siguientes términos:

- La rotación entre las distintas modalidades de servicio se efectuará mediante la asignación sucesiva y continua de turnos fijos semanales para cada trabajador y/o grupo de personas trabajadoras.
- Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 48 horas semanales.
- A efectos de este cómputo, se tomarán en consideración la suma total del número de horas realizadas en los distintos servicios que hayan sido asignados.

3. Relevos entre turnos.

En aquellos servicios donde la empresa implante un sistema de turnos donde se preste el trabajo de forma continua y, por tanto, haya solapamiento con relevo de personas trabajadoras en el horario coincidente de finalización de uno e inicio del siguiente, el trabajador saliente no podrá abandonar su puesto, ni el servicio encomendado, hasta la presencia e incorporación efectiva del trabajador entrante.

Cuando el relevo de turno no sea posible por ausencia del trabajador entrante, realización de actividad no finalizada en la hora del relevo o cualquier otra causa que impidiera el mismo, el trabajador saliente comunicará a la empresa tanto el tiempo de prolongación de turno como la causa que lo motivó, a efecto de llevar un registro diario que se cerrará mensualmente, tal que el total de horas sobrepasadas se restituyan compensando con un incremento del 50 % sobre el precio de la hora ordinaria.

4. Uso del vehículo propio de la persona trabajadora.

Debido a las características del sector, tendrá la consideración de trabajador móvil toda persona trabajadora que no preste servicios en las instalaciones de la propia empresa. En

estos casos las personas trabajadoras tendrán considerada entre otros derechos laborales la ubicación de su puesto de trabajo habitual que se hará constar en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo para aquellas personas trabajadoras que hubieran ingresado en la empresa con anterioridad a la firma de este convenio y no contuvieran tal información contractualmente hablando.

Si la empresa requiriese a la persona trabajadora a prestar servicios en lugares distintos del que habitualmente los presta, y para ello tuviese que utilizar su vehículo particular (se incluye en este supuesto, la recogida de vehículos por mandato de la empresa en otras ubicaciones distintas a la habitual), la empresa abonará al trabajador la cantidad de 0,26 euros/km. Esta cantidad será revisable en los términos indicados en las tablas salariales.

El tiempo de desplazamiento en estos supuestos, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 44. Servicios de transporte sanitario no urgente.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

El personal de movimiento asignado para la realización de servicios No Urgentes tendrá una jornada ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo realizar en el mismo período hasta 16 horas de presencia, con un máximo de 4 horas de presencia diaria, al objeto de respetar un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos sin haber disfrutado previamente del descanso establecido.

En los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, el trabajador descansará en la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas.

No obstante, se acuerda la implantación de un sistema de descansos compensatorios cuando el trabajador quedara retenido y no pudiera retornar a su base en el tiempo previsto por circunstancias sobrevenidas, tales como avería de maquinaria o instrumental en centros sanitarios que impidan o retrasen la atención del paciente, la realización de pruebas diagnósticas o complementarias y, en general, aquellas que, siendo por causas ajenas a la empresa, no estuvieran inicialmente previstas en la orden de transporte. En estos casos, las horas sobrepasadas se compensarán con horas de descanso equivalentes dentro del mes en que se produzcan.

A estos efectos, la empresa dispondrá de un sistema de control horario para registrar los tiempos de jornada de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

Artículo 45. Servicios de transporte sanitario urgente.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

El personal de movimiento asignado para la realización de servicios Urgentes realizará el trabajo bajo un sistema de guardias, en dos modalidades:

1. Guardia presencial. Bases operativas con presencia física del trabajador en un centro, establecimiento o dependencia propio de la empresa o ajeno, donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso.

a) Urgencias y Emergencias Sanitarias en bases presenciales.

Se entenderá por guardia presencial prestando estas modalidades de servicios con turno fijo, la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia de 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan al trabajador un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 112 guardias en cómputo anual, con un límite de 10 guardias en meses de treinta días y de 11 guardias en meses de treinta y un días, con un ritmo de un día de trabajo seguido de dos días de descanso consecutivos, asegurando de este modo la atención sanitaria preventiva y real de este servicio 24 horas/365 días.

El trabajador que preste este servicio percibirá, además de su retribución (salario base, plus Convenio y antigüedad), un complemento salarial denominado Plus de Guardia Presencial, que se devengará por guardia unitaria de 24 horas o la parte proporcional al número de horas de guardia efectivamente realizadas, cuando ésta fuere inferior a 24 horas y superior a 12 horas, cuya cuantía queda establecida en el Anexo de este convenio.

Este complemento salarial retribuye la permanencia y disponibilidad del trabajador durante los períodos de inactividad o espera, incluida la nocturnidad.



Los turnos en esta modalidad cuyo horario de trabajo no exceda de 12 horas de jornada diaria, no tendrán la consideración de guardia y, por lo tanto, no devengarán el correspondiente plus, pero sí serán abonadas como horas de presencia las que así sean consideradas como tal.

La empresa dispondrá de un sistema de control horario para computar y registrar los tiempos de activación de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

b) Puntos de Atención Continuada (PAC) en Centros de Salud.

Se entenderá por guardia presencial prestando esta modalidad de servicio en turno fijo, la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia de 24 horas (sábados, domingos y festivos), de 17 horas (lunes a viernes) o en períodos inferiores a éstos cuando el servicio demande por el cliente lo requiera, en los que se alternan períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan al trabajador un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 60 horas semanales de promedio en un período de veintiocho días, respetando en todo caso un descanso entre guardia y guardia de, al menos, 24 horas consecutivas, asegurando de este modo la atención sanitaria preventiva y real de este servicio 24 horas/365 días.

No obstante, al objeto de facilitar el disfrute del descanso en sábados, domingos y/o festivos de forma rotativa y equitativa entre el grupo de personas trabajadoras que formen el equipo de trabajo, se podrán acumular la realización de hasta dos guardias consecutivas, siempre que con anterioridad al inicio del servicio medie, al menos, 24 horas de descanso ininterrumpido y de 48 horas tras su finalización.

El trabajador que preste este servicio percibirá, además de su retribución (salario base, plus convenio y antigüedad), el Plus de Guardia Presencial, que se devengará por guardia unitaria de 24 horas o la parte proporcional al número de horas de guardia efectivamente realizadas cuando ésta fuere inferior a 24 horas y superior a 12 horas, cuya cuantía queda establecida en el Anexo de este convenio.

Este complemento salarial retribuye la permanencia y disponibilidad del trabajador durante los períodos de inactividad o espera, incluida la nocturnidad.



Sin embargo, cuando el trabajador no supere la realización de 50 horas semanales de promedio en un período de veintiocho días, no se devengará el plus establecido en el presente apartado, abonándose el número de horas de presencia efectivamente realizadas sobre las de trabajo efectivo calculadas en igual periodo.

Los turnos cuyo horario de trabajo no excedan de 12 horas de jornada diaria no tendrán la consideración de guardia y, por lo tanto, no devengarán el correspondiente plus, pero si serán abonadas como horas de presencia las que así sean considerados como tal.

La empresa dispondrá de un sistema de control horario para computar y registrar los tiempos de activación de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

2. Guardia no presencial. Bases operativas sin presencia física del trabajador en un centro, establecimiento o dependencia propio de la empresa o ajeno, donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas y la obligación de dar cobertura asistencial las 24 horas/365 días, la disponibilidad para la realización de la guardia será obligatoria para todo el personal de movimiento que sea adscrito a servicios en la modalidad de no presencial, en aquellas bases operativas donde, existiendo la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, no se halle un centro, establecimiento o dependencia designado por el cliente o por la propia empresa.

No obstante, existirá la posibilidad, previa solicitud por parte del trabajador, de adscribirse al régimen de disponibilidad de forma voluntaria, siempre que el mismo ostente la capacitación suficiente para realizar las funciones requeridas.

Si la empresa contase con un número suficiente de personas trabajadoras voluntarios para formar un equipo de trabajo en cada base operativa para dar cobertura asistencial las 24 horas/365 días, optará con preferencia por este sistema.

Las personas trabajadoras que efectivamente resultasen adscritos a estos regímenes estarán obligados a la realización de las intervenciones solicitadas.

No obstante, la empresa podrá dispensar al trabajador de este régimen de trabajo cuando fuese recomendado por los servicios médicos de la empresa o a petición del trabajador, en los siguientes casos:

- a) Cuando como consecuencia del cuidado de un dependiente, el trabajador se vea impedido de continuar prestando sus servicios en régimen de disponibilidad, preavisando a la empresa con, al menos, treinta días de antelación.



- b) Por embarazo y lactancia, a petición del trabajador, con un preaviso a la empresa de, al menos, treinta días de antelación.
- c) Cuando a petición del trabajador, la empresa cuente con otro trabajador voluntario que pueda relevarle de este servicio.

La guardia consistirá en estar inmediatamente localizable desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas para recibir los avisos que se le pueda encomendar al trabajador, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, y disponible para realizar todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones solicitadas, activando el recurso con el que se preste la asistencia sin demora tras recibir el aviso.

Este sistema de trabajo supondrá la realización de un máximo de 15 guardias en meses de treinta días y de 16 guardias en meses de treinta y un días, respetando en todo caso un descanso entre guardia y guardia de, al menos, 24 horas ininterrumpidas, y que la suma de los tiempos de activación semanal no superen las 40 horas de trabajo efectivo.

No obstante, al objeto de facilitar el disfrute del descanso en sábados, domingos y/o festivos de forma rotativa y equitativa entre el grupo de personas trabajadoras que formen el equipo de trabajo, se podrán acumular la realización de hasta dos guardias consecutivas, siempre que con anterioridad al inicio del servicio medie, al menos, 24 horas de descanso ininterrumpido, y de 48 horas tras su finalización.

A estos efectos, se entiende por "tiempos de activación" el tiempo que el trabajador invierte en realizar la intervención, que se computará desde el momento en que se recibe el aviso hasta su retorno y llegada a su base tras su finalización.

La empresa dispondrá de un sistema de control horario para computar y registrar los tiempos de activación de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

El importe económico correspondiente al Plus de Guardia No Presencial se devengará por cada día efectivo prestando el servicio de guardia de 24 horas, cuya cuantía queda recogida en el Anexo de este convenio. Esta cantidad se percibirá por el trabajador aun cuando durante la guardia no reciba ningún aviso.

Los turnos cuyo horario de trabajo no excedan de 12 horas de jornada diaria no tendrán la consideración de guardia y, por lo tanto, no devengarán el correspondiente plus, pero si serán abonadas como horas de presencia las que así sean considerados como tal.



En cualquier caso, si el cliente estableciera un centro, establecimiento o dependencia donde ubicar el recurso en aquellas bases operativas donde anteriormente no lo hubiera, el grupo de personas trabajadoras adscrito al servicio de guardia no presencial, será asignado al sistema de trabajo de guardia presencial regulado en este convenio.

Artículo 46. Servicios con dispositivo de localización. Personal no movimiento.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud, quedando suprimido tras la misma.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas y la permanente disponibilidad que el control de la prestación requiere en este sector 24 horas/365 días, la empresa podrá establecer para el personal de no movimiento la disponibilidad en tramos horarios distintos al horario de su jornada ordinaria de trabajo, mediante un dispositivo de localización facilitado por la empresa, con la misión de recibir y emitir comunicaciones relacionadas con la resolución de consultas e incidencias en el ámbito de sus funciones.

El trabajador percibirá un complemento salarial denominado Plus de Localización por cada día de disponibilidad, cuya cuantía queda establecida en el Anexo de este convenio. Este plus se percibirá por el trabajador, aunque durante la localización no haya recibido ninguna comunicación.

Artículo 47. Estados de alerta sanitaria.

Cuando el cliente demande la movilización inmediata de todos los recursos disponibles con motivo de catástrofes, atentados, accidentes con múltiples víctimas o desbordamiento del sistema sanitario, la empresa estará facultada para suspender el disfrute de los descansos, tanto diarios como semanales, para todo el personal, así como superar los límites de jornada establecidas por este convenio, dado el carácter de excepcionalidad y por causa de interés público.

En tal caso, la empresa vendrá obligada a restituir al trabajador afectado por esta medida el número de horas de descanso dejados de disfrutar, compensando con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 48. Asignación de servicios y cuadro de horarios.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.



1. Asignación de servicios.

La asignación de los turnos de organización de los servicios se pondrá en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, antes de las 20.00 horas del día laborable anterior.

2. Cuadro de horarios.

Los cuadros de horarios podrán ser fijos o variables. Cuando la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria estén definidos en una hora cierta para cada día, semana o mes, serán fijos; en caso contrario, serán variables.

Con carácter general, los cuadros de horarios serán definidos libremente por la empresa en función de la organización de los servicios, de los turnos, de las bases operativas y de las exigencias marcadas por el cliente a quien se preste el servicio, distinguiendo:

- a) En la prestación de servicios de transporte sanitario No Urgente, el horario de inicio de la jornada diaria será variable en los diferentes turnos para cada trabajador en función de las distintas horas de inicio de las órdenes de servicio de transporte demandadas por el cliente.

La empresa, a tal fin, elaborará una hoja de reparto de servicios de transporte diarios, donde asignará a cada trabajador la hora de inicio de su jornada laboral, que deberá conocer antes de las 20:00 horas del día laborable anterior al de su realización.

En todo caso, se respetará el descanso previsto en el presente convenio entre la hora de finalización de la jornada diaria y la hora de inicio de la siguiente, a los efectos de asignación horaria de los servicios de transporte.

Al objeto de promover acciones tendentes a la consecución efectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral, se respetarán semanalmente, al menos, los turnos de trabajo asignados en esta modalidad de servicio.

- b) En la prestación de servicios de transporte sanitario Urgente, los cuadros horarios serán fijos, estableciendo la empresa los horarios de inicio y finalización de las guardias en función de la organización de los servicios, de los turnos, de las bases operativas y de las exigencias marcadas por el cliente a quien se preste el servicio.

3. Calendario laboral.

Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y

la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal y las pactadas en este convenio.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 48.bis. Asignación turnos, servicios, cuadros horarios y calendario laboral

El presente artículo, entrará en vigor en la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud en la nueva adjudicación que se produzca.

1. Asignación de turnos y servicios.

La asignación de los turnos de organización de los servicios se pondrá en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días laborables en los semanales y en los diarios, antes de las 13 horas del día laborable anterior.

2. Cuadro de horarios.

Los cuadros de horarios podrán ser fijos o variables sujetos a las restricciones señaladas en este mismo punto. Cuando la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria estén definidos en una hora cierta para cada día, semana o mes, serán fijos; en caso contrario, serán variables.

Con carácter general, los cuadros de horarios serán definidos libremente por la empresa en función de la organización de los servicios, de los turnos, de las bases operativas y de las exigencias marcadas por el cliente a quien se preste el servicio.

Con carácter general, para aquellos servicios que no presten servicio bajo la modalidad de guardias, se establecerán dos turnos de trabajo; uno de mañana con margen de asignación de horarios entre las 6.00 horas y las 16.00 horas y uno de tarde con margen de asignación de horarios de 14.00 horas a 24.00 horas.

3. Calendario laboral.

Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal y las pactadas en este convenio.



Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 49. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base, más plus convenio, más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de las personas trabajadoras el calendario anual de vacaciones, estableciendo los correspondientes turnos, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más personas trabajadoras disfruten la quincena estival. El trabajador deberá conocer la fecha de asignación con, al menos, dos meses de antelación a su fecha de disfrute.

Con carácter general, no podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que el trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48. 4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distintas a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 49.bis Vacaciones.

El presente artículo, entrará en vigor en la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño



de Salud en la nueva adjudicación que se produzca, de conformidad con lo expuesto en la Disposición final del presente convenio colectivo (entrada en vigor).

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas,

La retribución de las vacaciones será la correspondiente al salario base establecido en las tablas salariales, complemento de antigüedad y media del complemento de nocturnidad percibido por la persona trabajadora durante los 6 meses inmediatamente anteriores al periodo de disfrute.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de las personas trabajadoras el calendario anual de vacaciones, estableciendo los correspondientes turnos, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más personas trabajadoras disfruten la quincena estival (comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre). El trabajador deberá conocer la fecha de asignación con, al menos, dos meses de antelación a su fecha de disfrute.

Con carácter general, no podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que el trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48. 4, 48.5, 48.7 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distintas a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

**Artículo 50. Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad (a partir del inicio de prestación de la nueva adjudicataria del Servicio de Transporte Sanitario Terrestres, se abonará a razón de salario base y antigüedad), por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b) Un día laborable por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la limitación de matrimonios registrados en el Registro Civil.

En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c. bis). Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.



- f) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- g) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- h) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- i) Por la lactancia, hasta que el menor cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según lo dispuesto en la normativa vigente.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

- j) Dos días anuales de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio, cuyo disfrute obligatorio será dentro del año natural. En el supuesto de que, por cuestiones ajenas al trabajador, dichos días no pudiesen ser disfrutados antes del 31 de diciembre, habiendo sido solicitados, el importe de los mismos será abonado en la nómina de diciembre de cada año.

En los apartados c y c.bis) del presente artículo, si la persona trabajadora se encuentra prestando servicios el día del hecho causante, podrá abandonar el puesto de trabajo, previo relevo urgente realizado por la empresa, empezando a computar los días de licencia desde el día siguiente al hecho causante.

Artículo 51. Licencias no retribuidas.

Las empresas que tengan a su servicio personas trabajadoras que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.



Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 52. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, deberá ser solicitada por escrito y se concederá en los siguientes supuestos:

- a) Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- c) A un período de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- d) A un período de duración no superior a dos años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- e) Por enfermedad, una vez a cumplido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el órgano competente.



El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, que se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo, en cada caso, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada, igualmente por escrito, por el trabajador que cuente con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria conservará el derecho a reingresar en su mismo puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, manteniendo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa durante el tiempo que exceda de ese primer año de excedencia.

Artículo 53. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas en la legislación vigente, por el acuerdo entre personas trabajadoras de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural.
- Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.



De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. Nacimiento y cuidado del menor. Acogimiento.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas. La madre y el padre podrán disfrutar del permiso en caso de nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

Duración y distribución de la baja por maternidad/ paternidad.

— Nacimiento de un hijo/a:

Los progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos.

No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla 12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.

— Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Cada adoptante, guardador o acogedor deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida.

Las siguientes 10 semanas restantes se pueden disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, con independencia de la edad del niño/a.

La forma de distribuirse estas 10 semanas debe comunicarse a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Artículo 54. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 55. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 56. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipos de protección individual recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y, en especial, a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.



10. Las que suponga incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o personas trabajadoras, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualquier otro incumplimiento culpable de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 57. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.
4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento, o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.



6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.
7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.
11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otras personas trabajadoras.
13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, incidencia, avería, accidente o hechos inusuales que observe en los servicios prestados, instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de vehículos, materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.



18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo ponga en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección individual facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.
25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.
26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o personas trabajadoras, o pueda causar un daño grave a la empresa.
28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

**Artículo 58. Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.
5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varias personas trabajadoras.
8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada en el ámbito del trabajo.
9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena, y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.



11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo, siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente, debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, compañeros o terceros.
18. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.
19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación o sustracción de dinero, materiales, equipamiento o vehículos.
20. La reiterada comisión, por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo ponga en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.



21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral, cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 59. Sanciones.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
 - a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
 - b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:
 - a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
 - b) La repercusión del hecho en otras personas trabajadoras, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como la repercusión social del mismo.
 - c) La categoría profesional del trabajador.
3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.
4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente.



En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de las personas trabajadoras, si hubiese.
6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se imponga. Suspensión que será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.
7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, y si procede, por la representación de las personas trabajadoras o sindical.
8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de las personas trabajadoras o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.
11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

Título Segundo

De la Formación Profesional

Artículo 60. Formación profesional en la empresa.

Las personas trabajadoras del sector deberán contar con el nivel de cualificación exigido por el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo. Particularmente, para las categorías profesionales de conductor y de ayudante, se distinguen dos niveles formativos:



- a) Conductor y ayudante que presten servicios en ambulancias no asistenciales de clases A1 y A2, deberá tener, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario regulado por el Real Decreto 710/ 2011 de 20 de mayo.
- b) Conductor y ayudante que presten sus servicios en ambulancias asistenciales de clase B y C deberán tener, como mínimo, el título de formación profesional de Técnico en Emergencias Sanitarias regulado por el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre.

No obstante, lo anterior, todo aquel personal que a la entrada en vigor del Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, estuvieran dados de alta en la empresa prestando servicio en puestos de trabajo realizando funciones de conducción de ambulancias, cualquiera que fuese su clasificación, y no tuvieran a la entrada en vigor de este convenio los requisitos de formación exigidos precedentemente, ni tuvieran el correspondiente certificado individual de habilitación expedido por la Comunidad Autónoma de Extremadura, podrán seguir prestando servicio en las empresas y permanecer en sus mismos puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos, en virtud de lo dispuesto por la disposición transitoria segunda del mencionado real decreto.

Título Tercero

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 61. Derechos sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados/as de Personal o miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Las personas trabajadoras de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o delegado de Personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.



Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la Asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 52, las personas trabajadoras elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 62. Facultades de los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los delegados/as de Personal, derecho a:

1. Ser informados por la Dirección de la empresa:

- a) Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.
- b) Anualmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.



- c) Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- d) Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus personas trabajadoras, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

2. En función de la materia que se trate:

- a) Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.
- c) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.
- d) Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.
- e) En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y TC-2 a la Seguridad Social.

3. A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

- a) El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.
- b) La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.
- c) La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.



- d) Ostentar la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de las personas trabajadoras de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de las personas trabajadoras respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.
- e) En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.
- f) El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados/as de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aún incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 63. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregarán copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

**Artículo 64. Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal.**

Ningún miembro del Comité de Empresa ni delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité

de Empresa o delegados/as de Personal y el delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicos, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o delegados/as de Personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Si la empresa dispone de distintos comités de empresa en el ámbito territorial del presente convenio colectivo (Extremadura), podrán acumularse las horas de todos los miembros de los distintos comités incluyendo, además, el crédito horario de los delegados/as sindicales de las distintas secciones sindicales, en uno o varios de sus compañeros, debiéndose comunicar estos términos con carácter previo a la empresa.



Las horas sindicales deberán ser siempre previamente solicitadas y posteriormente justificadas en el plazo de 10 días desde el disfrute de las horas, todo ello en virtud de lo establecido en el Art. 37.3 del ET.

Título Cuarto

Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 65. Salud y prevención de riesgos laborales.

Quienes estén afectados por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales" y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

En especial, el Real Decreto 486/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del trabajador.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.
- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los representantes sindicales de las personas trabajadoras, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.
- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.



- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de la plantilla, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite, en el mayor grado posible, el riesgo detectado.
- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectados.
- La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.
- Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este convenio las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.



En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 personas trabajadoras, 1 delegado de Prevención.
- De 50 a 100 personas trabajadoras, 2 delegados/as de Prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras, 3 delegados/as de Prevención.
- De 501 a 1000 personas trabajadoras, 4 delegados/as de Prevención.

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras, el delegado de Prevención será el delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras, habrá un delegado de Prevención que será elegido por y entre los delegados/as de Personal.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los personas trabajadoras, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que, colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los personas trabajadoras.

Las cuestiones relativas en materia de salud laboral que requieran seguimiento o consulta serán tratadas en la Comisión Paritaria del presente convenio.

Título Quinto

Otras mejoras

Artículo 66. Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán, en el plazo de treinta días contados desde la publicación del presente convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:



		SEGUROS				
AÑO	2024	2025	2026	2027	2028	2029
GRAN INVALIDEZ	35.000	41624,36	42456,84	43305,98	44172,10	54540,71
MUERTE POR ACCIDENTE	35.000	41624,36	42456,84	43305,98	44172,10	54540,71

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador o su cónyuge supérstite, descendiente o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y, subsidiariamente, la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del convenio.

2. Seguro de responsabilidad civil.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días contados desde la publicación del presente convenio, con una entidad aseguradora reconocida.

Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a las personas trabajadoras la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 67. Incapacidad Temporal.

La empresa abonará el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementando por la antigüedad más plus convenio, (a partir de la nueva adjudicación del contrato de Transporte Sanitario Terrestre, los conceptos serán salario base y antigüedad) en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.
- d) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100 por 100 de las cantidades reseñadas desde el primer día.
- e) En todos los casos de IT de las personas trabajadoras, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias.

Artículo 68. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Quienes contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carné de conducir, así como la recuperación de puntos necesario para desarrollar su trabajo de conductor, y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales.

En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carné de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné, el trabajador podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carné.

Artículo 69. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador interesado.

Artículo 70. Uniformidad.

El presente artículo, operará de manera transitoria hasta la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las zonas.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

Artículo 70.bis. Prendas de las personas trabajadoras

El presente artículo, entrará en vigor en la fecha de inicio de prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre del Servicio Extremeño de Salud.

Las empresas facilitarán al personal el vestuario preciso o idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y, en consonancia con las épocas de invierno y verano. Dicho vestuario contará con los elementos de seguridad vial exigidos por la legislación incluyendo éstos, elementos reflectantes en los polos y pantalones. Además, tanto la uniformidad como el calzado deberá estar homologado.

Vestuario facilitado por la empresa al inicio de la relación laboral:

Camisetas de invierno: Servicio no carretera 2 unidades y servicio carretera 3 unidades.

Camisetas de verano: Servicio no carretera 2 unidades y servicio carretera 3 unidades.

Chaleco: 1 unidad.

Forro polar: 1 unidad.

Pantalón: Servicio no carretera 2 unidades y servicio carretera 3 unidades.

Chubasquero: 1 unidad.

Calzado: 1 par.

EPIS: 1 juego.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en la forma establecida anteriormente, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora, a excepción del personal que puedan o tengan sospecha justificada de poder tener la uniformidad contaminada por riesgos biológicos, se pondrá a su disposición un servicio de limpieza y desinfección de los uniformes en las bases establecidas para ello. Todo ello habiéndose cumplido los protocolos de la empresa.

En caso de deterioro, la empresa la sustituirá previa entrega de la prenda deteriorada.

Todo el personal, al cesar en la prestación de servicios en la empresa, deberá devolver la ropa de trabajo. En caso de no devolución, el importe de las prendas no entregadas podrá ser descontado de su liquidación a la persona trabajadora, sin perjuicio de las acciones que pudiera ejercitar la empresa por el uso indebido de las no entregadas.

Artículo 71. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.

- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.
- LGTBI

Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional.

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto

de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

LTGBI

La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

Artículo 72. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.



La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria.

Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus trabajadores/as el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando.

El derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Negociación en ámbito inferior.

Las partes manifiesta su intención de no negociar convenios de ámbito provincial durante la vigencia del presente convenio.

Disposición adicional segunda. Técnicos de emergencias sanitarias.

Es novedad en el presente convenio, la inclusión de la categoría profesional de TES-Conductor.

Si bien nos es posible diferenciar salarialmente dicha categoría respecto de la de TTS Conductor, las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a la diferenciación salarial al alza en la negociación del próximo convenio, en base a la especialización formativa requerida.

Disposición adicional tercera. Planes de Igualdad.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de igualdad en cada una de las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras. Asimismo, las empresas que tengan menos de 50 empleados estarán obligadas a integrar un conjunto de medidas



dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se acuerda el compromiso de que estos planes y medidas estarán elaborados, y serán de aplicación en todas las empresas del sector en el plazo máximo de un año desde la publicación del presente convenio.

Disposición adicional cuarta.

Finalmente, y respecto a la subida salarial establecida en el convenio para el año 2029, ambas partes establecen de forma expresa y únicamente para las empresas que presten sus servicios de transporte sanitario terrestre de carácter público para la Administración, dada su repercusión el citado incremento salarial, en cuanto a su efectivo cobro quedaría expresamente supeditado a que la administración pública dote la misma en sus memorias económicas y se le abone a la empresa adjudicataria. Una vez se produzca dicha dotación económica y consecuentemente el pago a la empresa de la paga acumulada de los citados incrementos, esta debería proceder al pago al mes siguiente de su efectivo cobro por parte de la administración.

Si por cualquier circunstancia esta situación se produjera una vez iniciada la anualidad del 2029, la empresa procedería al pago a las personas trabajadoras de las cantidades dejadas de percibir desde el día 01 de enero de 2029, hasta la fecha de abono, en los términos expuestos en el párrafo anterior (pago efectivo de las citadas cantidades por parte de la administración, ya sea vía de nueva licitación vía de modificado) con carácter retroactivo, en una única mensualidad, de tal forma que en ese momento quedarían actualizadas las retribuciones.

Disposición final quinta. Lenguaje inclusivo.

Todas las referencias efectuadas en el texto del presente convenio que haga referencia a cualquiera de los géneros, se entienden referida a la totalidad de ellos.

Disposición adicional final. Entrada en vigor.

El convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras y a todas las empresas del sector, sin distinción alguna sobre la forma de prestación de servicio.

No obstante, lo anterior, y atendiendo al alto impacto económico que puedan tener aquellos artículos relacionados con jornada y salarios (indicados en el presente texto con "bis") sobre las empresas que prestan servicio en la región, y de cara a dotar de garantía jurídica a todas las empresas del sector, los mismos serán aplicables para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, iniciándose el mismo el día que comience la ejecución material del servicio contratado por el SES o cualquier órgano que pudiera sustituirle,



en el seno del nuevo expediente de contratación que venga a sustituir al actualmente vigente expediente número CSE/99/1122019833/22/PA.

Para ello, y una vez sea conocida la fecha cierta de nueva prestación de servicios, la comisión paritaria del Convenio Colectivo, se reunirá a los efectos de levantar acta para su publicación en el DOE con indicación expresa de entrada en vigor de dichos artículos.

**ANEXOS**

Anexo I. Tablas salariales definitivas para el año 2024 y 2025 (Hasta inicio la ejecución del contrato)

Incrementos salariales.

Para el ejercicio 2024 y hasta el inicio de ejecución del contrato del Servicio de Transporte Sanitario del SES, serán de aplicación las tablas salariales que se detallan a continuación, y que se correspondían con las del anterior convenio colectivo. Las empresas deberán complementar los salarios hasta el SMI vigente en cada momento.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL, MES
TTS CONDUCTOR	964,24 €	128,87 €	1.093,11 €
TTS AYUDANTE CONDUCTOR - CAMILLERO	840,08 €	109,21 €	949,29 €
TTS CAMILLERO	789,76 €	100,83 €	890,59 €
DIRECTOR	1.764,46 €	176,41 €	1.940,87 €
SUBDIRECTOR	1.681,40 €	168,14 €	1.849,54 €
DIRECTOR DE AREA	1.598,34 €	159,82 €	1.758,16 €
JEFE DE EQUIPO	1.418,32 €	141,83 €	1.560,15 €
JEFE DE TRÁFICO	1.210,99 €	121,09 €	1.332,08 €
GESTOR DE TRÁFICO	1.020,09 €	102,00 €	1.122,09 €
JEFE DE FLOTA	1.067,07 €	106,71 €	1.173,78 €
JEFE DE TALLER	1.020,46 €	101,99 €	1.122,45 €
MECÁNICO	952,81 €	95,28 €	1.048,09 €
AYUDANTE MECÁNICO	840,18 €	84,00 €	924,18 €
CHAPISTA	915,80 €	91,59 €	1.007,39 €
PINTOR	915,80 €	91,59 €	1.007,39 €
OPERADOR DE TELECOMUNICACIONES	890,61 €	89,03 €	979,64 €



CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL, MES
PERSONAL DE LIMPIEZA	791,88 €	79,19 €	871,07 €
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	1.041,86 €	104,18 €	1.146,04 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	902,88 €	88,21 €	991,09 €
MÉDICO	1.746,64 €	174,75 €	1.921,39 €
DUE/ATS	1.310,72 €	131,02 €	1.441,74 €

COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2024 y 2025 (HASTA LA EJECUCION DEL CONTRATO)			
Plus especial de festividad	33,21 €	Plus de Localización	20,00 €
Plus Guardia Presencial 24 h	50,00 €	Plus Guardia No Presencial 24 h	36,87 €
DIETAS		Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa, por años de servicio en la empresa	
Almuerzo	11,40 €	10 años de servicio	6,88 euros por paga
Cena	11,40 €	15 años de servicio	21,96 euros por paga
Pernoctación y desayuno	15,50 €	20 años de servicio	25,73 euros por paga
Dieta completa	38,30 €	25 años de servicio	30,12 euros por paga.



Anexo II Tablas salariales definitivas para los años 2025 (desde inicio de la ejecución del contrato) – 2026 – 2027 – 2028- 2029

La tabla salarial del 2025, entrará en vigor en el momento de la adjudicación del contrato de transporte sanitario, por parte del SES. Si este se demorase, entrara en vigor la del año en el que esta se produjese.

Para los años 2026, 2027, 2028 se establecen unas subidas iniciales del 2 % aplicables desde el 1 de enero de cada ejercicio.

Para el año 2029, se aplicarán los salarios determinados en la tabla salarial, con efectos del 1 de enero de 2029, supeditados, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Quinta.

Las empresas deberán complementar los salarios hasta el SMI vigente en cada momento.

	2025	2026	2027	2028	2029
	SALARIO BASE (15 MENSUALIDADES)				
	FIJA (INIC. EJEC)	2 % REV	2 % REV	2 % REV	FIJA
TES	1300,00	1326,00	1352,52	1379,57	1703,40
TTS CONDUCTOR	1300,00	1326,00	1352,52	1379,57	1703,40
TTS AYUDANTE CONDUCTOR - CAMILLERO	1128,96	1151,54	1174,57	1198,06	1479,28
TTS CAMILLERO	1105,06	1127,16	1149,70	1172,70	1447,97
DIRECTOR	2308,21	2354,38	2401,47	2449,49	3024,47
SUBDIRECTOR	2199,60	2243,59	2288,46	2334,23	2882,15
DIRECTOR DE AREA	2090,92	2132,74	2175,40	2218,90	2739,75
JEFE DE EQUIPO	1855,44	1892,54	1930,39	1969,00	2431,19
JEFE DE TRAFICO	1584,20	1615,88	1648,20	1681,16	2075,79
GESTOR DE TRA- FICO	1334,46	1361,15	1388,38	1416,14	1748,56
JEFE DE FLOTA	1395,94	1423,86	1452,33	1481,38	1829,11
JEFE DE TALLER	1334,89	1361,59	1388,82	1416,60	1749,12
MECANICO	1246,46	1271,39	1296,82	1322,75	1633,25
AYUDANTE MECA- NICO	1105,06	1127,16	1149,70	1172,70	1447,97



CHAPISTA	1198,06	1222,02	1246,46	1271,39	1569,82
PINTOR	1198,06	1222,02	1246,46	1271,39	1569,82
OPERADOR DE TELECOMUNICACIONES	1165,05	1188,35	1212,12	1236,36	1526,58
PERSONAL DE LIMPIEZA	1105,06	1127,16	1149,70	1172,70	1447,97
OFICIAL 1ª ADM	1362,95	1390,21	1418,01	1446,37	1785,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1178,67	1202,24	1226,29	1250,82	1544,42
MEDICO	2285,05	2330,75	2377,36	2424,91	2994,11
DUE/ATS	1714,61	1748,91	1783,88	1819,56	2246,67
	CONCEPTOS SALARIALES				
FESTIVOS	39,50	40,29	41,09	41,91	51,75
VIAJES EXTRACOMUNITARIOS	50,00	51,00	52,02	53,06	65,52
	DIETAS				
DIETA DESAYUNO	5,00	5,10	5,20	5,31	6,55
DIETA COMIDA	13,56	13,83	14,11	14,39	17,76
DIETA CENA	13,56	13,83	14,11	14,39	17,76
DIETA COMPLETA PERNOCTACION	45,55	46,46	47,39	48,34	59,68
	FIDELIDAD (CUANTIA POR PAGA)				
10 AÑOS SERVICIO	8,18	8,35	8,51	8,68	10,72
15 AÑOS SERVICIO	26,12	26,64	27,17	27,71	34,22
20 AÑOS SERVICIO	30,60	31,21	31,84	32,47	40,10
25 AÑOS SERVICIO	35,82	36,54	37,27	38,01	46,94
	SEGUROS				
GRAN INVALIDEZ	41624,36	42456,84	43305,98	44172,10	54540,71
MUERTE POR ACCIDENTE	41624,36	42456,84	43305,98	44172,10	54540,71